

19 Sonrası...

Geleceği
yeniden
keşfetmek

Çalışma Hayatının
Geleceği ve Geleceğin
İnsan Kaynakları
Fonksiyonu

Ülker Day

25 Aralık 2020

İçindekiler

- İş dünyası nasıl değişiyor?
Megatrendler
- Çalışma hayatı ve iş gücünün
geleceği nasıl şekilleniyor?
- Geleceğin İnsan Kaynakları
Fonksiyonunda bizi neler
bekliyor?
- Yeni Çalışma Modelleri ve
İşgücü Planlama
- İK Profesyonelleri Yol Haritası



pwc

Geleceği şekillendiren küresel mega trendler, kurumların iş gücünün geleceği hakkında düşünmelerini gerektiriyor...



Megatrendler

Teknolojik dönüşüm

Teknolojik buluşlarda hızlı gelişmeler

Demografik ve sosyal değişim

Dünya nüfusunun sayısı, dağılımı ve yaş profilinin değişmesi

Global ekonomik gücün yön değiştirmesi

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki güç dengelerinin değişmesi

Hızlı kentleşme

Dünya nüfusu içerisindeki kentlerde yaşayan oranında belirgin artış

İklim değişikliği ve kaynak yetersizliği

Fosil yakıtların azalması, ekstrem hava koşulları ve deniz seviyesinin yükselmesi, su ve kaynak kıtlığı



Yetenek Yönetimi Stratejilerine Etkileri

Yetenek yönetimi stratejileri ile değişen iş modellerinin uyumlu hale getirilmesi
Dijital Gelişim

İşgücünde bulunan farklı kuşakların ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılması
Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Yetenek arama stratejilerinin gözden geçirilerek yeni stratejilerin belirlenmesi
Stratejik işgücü planlamasının yapılması

Yeni organizasyonel yapılara odaklanılması ve ücret ve yan haklar paketlerinin güncellenmesi

Yetenek yönetiminde sürdürülebilirliğe odaklanma ve kanuni düzenlemelerin getireceği risklerin öngörülmesi

‘Geleceğin Çalışma Hayatı, Geleceğin Yetkinlikleri’ her zamankinden daha anlamlı ve önemli hale geldi

Yeni Dünya- Belirsizlik Çağı!

- COVID-19, organizasyonların üzerindeki **verimlilik baskısını** önemli ölçüde artırıyor.
- **Dijital dönüşüm** ihtiyacını hızlandırır ve acil, büyük ölçekli iş gücü zorlukları yaratır.
- Öngörülemeyen bir dünyada **organizasyonel dayanıklılık ve çeviklik** artan bir öneme sahiptir. Daha az kırılğan değer zincirleri, daha çevik organizasyonlar, geçişken roller ve adapte olabilen çalışanlar yaratmak hayati önem taşır.
- **Güvenin** giderek daha değerli hale geldiği bir dünyada kurumun itibarını artırabilir.

Yeni Beceriler

- COVID-19, kurumların şimdi ve **gelecekte ihtiyaç duyulan beceriler** hakkında düşünme şeklini ve bu becerilere nasıl erişebileceklerini değiştirir.
- Kurumların ihtiyaç duyduğu aktarılabilir beceriler - yaratıcılık, problem çözme, **dijital zeka ve analitik yetkinlikler** ve liderlik - çalışanlarının daha öngörülemeyen ve hızla dijitalleşen bir dünyada düşünmesine, hareket etmesine ve gelişmesine yardımcı olan becerilerdir.
- Doğası gereği **insan becerilerini** daha iyi kullanmak ve makineleri en iyi oldukları alana bırakmak için açık bir fırsat var.
- Doğru becerilere ve doğru **kültürel uyuma** sahip insanları bir arada bulmak daha da zor olacaktır.
- Organizasyonlar, hem kısa hem de uzun vadede **beceri kazandırma (upskilling) ve becerilerin zenginleştirilmesi (reskilling)** çabalarını yeniden düşünüyor.

Kurumlar üretkenlik ve otomasyonun baskısı altında Covid-19'dan önce bile temel becerileri sunmakta zorlanıyorlardı...



- Kurumlar son üç yıldır teknoloji yatırımına toplu olarak **oldukça kritik oranda** bütçe ayırdı.¹
- Buna rağmen, **işgücü üretkenliğindeki** büyüme her açıdan düşük kaldı.²
- İşlerin **%30'u**, 2030 yılına kadar otomasyon nedeniyle yüksek risk altında.³
- Çalışanların **%77'si** iş güvencelerini sürdürmek için yeni beceriler öğrenmeye veya yeniden eğitime hazır durumda.⁴
- CEO'ların yalnızca **%24'ü** ihtiyaç duydukları becerilerin neler olduğunu tanımlama konusunda önemli ilerleme kaydetti.⁵
- Önemli Yetkinlikler: **Dayanıklılık, Öğrenme Çevikliği, Adaptasyon, Problem Çözme**

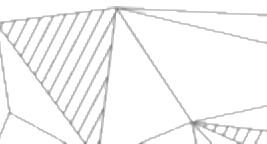
¹ Forrester Forecast 2019

² OECD 2019

⁵ PwC Economics Analysis, 2019

⁶ PwC Hopes & Fears Survey, 2019

⁵ PwC's 22nd CEO survey, 2019



23. CEO Araştırması – Yetenek yönetiminde  ne çıkan bulgular



Kritik Yetkinlikler!

74%

CEO'lar kritik yetkinlikleri kazanmak konusunda endişeli



Upskilling & Reskilling Programları

46%

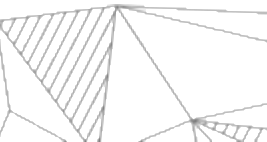
CEO'lar ilk önceliğinin mevcut çalışanlarına beceri kazandırmak olduğunu söyledi



Daha çok aksiyon gerekli

18%

CEO'lar, "**sosyal, teknik ve dijital becerilerin buluştuğu** bir beceri kazandırma programı oluşturma" konusunda "** nemli ilerleme**" kaydettiklerini söyledi.



Beceri kazandırmayı çalışan deneyiminin kapsamlı bir parçası olarak değerlendirmek

Reskilling & Upskilling

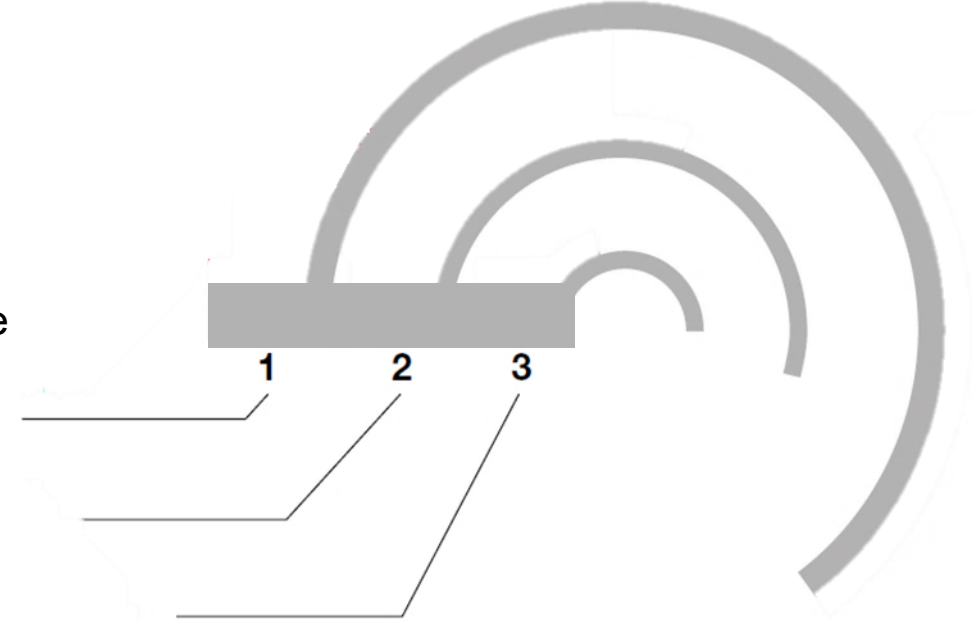
Beceri kazandırma programlarının faydaları (daha güçlü kurumsal kültür ve çalışan bağlılığı, daha yüksek iş gücü üretkenliği, gelişmiş yetenek kazanımı ve elde tutma) kurumları **farklılaştırır**.

Beceri kazandırma programlarının en önemli üç sonucu

Daha güçlü kurumsal kültür ve çalışan bağlılığı

Daha yüksek iş gücü üretkenliği

Gelişmiş yetenek kazanımı ve elde tutma



Pandemi Sonrası İK Yönetim Ekiplerinin Gündemi!

Global Pulse Survey’de İK Üst Yönetiminin bakış açıları nasıl oldu?



**Çalışanların sağlığını
ilgilendiren
konularına eğilmek**

İK Liderlerinin % 84’ü, iş gücü **sağlığı ve refahı** konularında daha fazla **destek** sunmayı planlıyor!



**Beceri kazandırmayı
hızlandırmak**

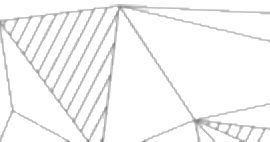
İK Liderleri, **beceri kazandırma programlarını hızlandırmayı** planlıyor.

İK Liderlerinin yarısından fazlası (% 58) beceri kazandırma girişimlerini uygulamayı planladıklarını söylüyor.



**Çeşitlilik ve
Kapsayıcılık**

İK Liderlerinin % 48’i **çeşitliliği ve kapsayıcılık** gündemlerini önceliklendiriyor.



İş'in Geleceği: Geleceğin İş Dünyasına Yönelik Çalışan İçgörüler

Pandemiden ve Belirsizlikten Neler Öğrendik?

Çalışanlar uzaktan çalışmanın bireysel esnekliğini severler; bu yüzden istisna değil, norm olmalıdır



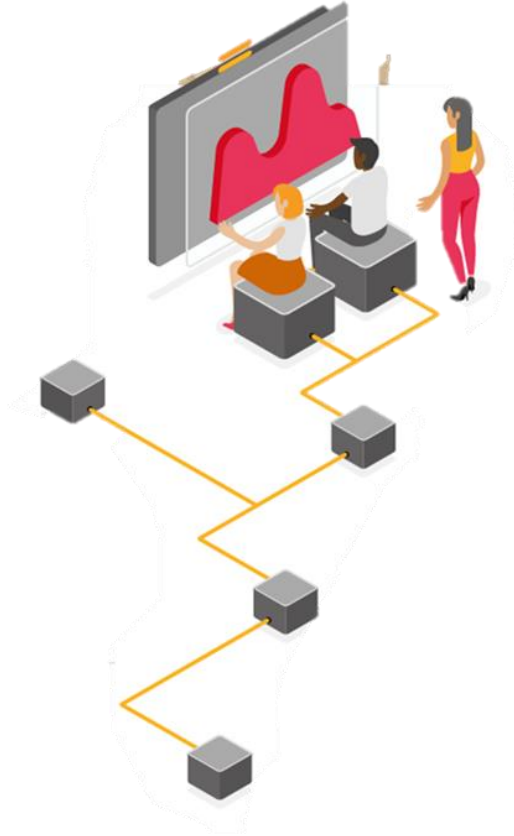
Ancak '**koordinasyon maliyetleri**' artıyor, '**toplantı yorgunluğu**' oluşuyor. **% 61** ise toplantılarda daha fazla zaman harcıyor



Ev ortamlarındaki **farklılıklar** istenmeyen bir **eşitsizlik** yaratıyor



Çalışanlar bağlantı kurmak, ilişkiler kurmak ve işbirliği yapmak için **zaman** bulmakta **zorlanıyor**



-**Çalışanlar** evden çalışırken **daha az inovatif** hissediyor

-Çalışanlar çalışmalarının **değer** görmesi için çalıştıklarını göstermelerinin gerektiğini düşünüyor. **% 33'ü** kariyerlerinde ilerlemelerinin uzaktan çalışmanın **olumsuz** etkileneceğine inanıyor

Geleceğin İnsan Kaynakları Fonksiyonunda bizi neler bekliyor?

“

İşgücü dönüşüyor ve dönüşmeye de devam edecek. Kritik nokta Yönetim Ekiplerinin ve İK liderlerinin buna ne kadar hızlı yanıt vereceği, organizasyonu geleceğe nasıl hazırlayacağı ve dijital uygulamalar çalışan deneyimini nasıl buluşturacağı...»

Geleceğin Çalışma Hayatı Araştırmaları
Kaynak: PwC



Dünya değişiyor...İş gücü değişiyor...Peki İK'ya etkisi?

Gelecek!

Öne çıkan 9 Çalışan Beklentisi:



Şeffaflık



Deneyim odağı



Küçük ekipler



Kendini yönetebilen ekipler



Uzaktan çalışma / Esnek Çalışma



Yan Haklarda Esneklik



Verimli Toplantılar



Kapsayıcılık ve Çeşitlilik



Freelance Çalışma ve Yeni Çalışma Modelleri

İK'nın Öncelikleri



Önemli teknolojik gelişmeler ve demografik değişimler, iş ve insan kaynakları trendlerini yeniden tanımlıyor...



İK'dan Beklentiler

CEO

- Dönüşümde öncü olma
- Yetenek gündeminin koruyucusu olarak organizasyonun amacını ve değerlerini güçlendirme

CFO

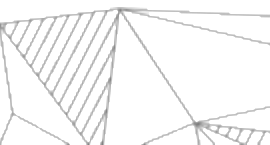
- Maliyet azaltma baskısı
- İK faaliyetlerinin yatırım getirisini gösterme gereksinimi

Birim Yöneticisi

- Takımlarının performansını iyileştirmek için araçlar geliştirme

Çalışan

- Mobil teknolojiler ve tüketici benzeri deneyim
- Esnek, uzaktan, sözleşmeli ve talep üzerine fırsat beklentileri



İK'nın Geleceği Hakkında...

Çalışma biçimimiz değişiyor; otomasyon ve düşünen makineler insan aktivitelerinin yerine geçiyor ve gereken yetkinlikleri dönüştürüyor. Artan bir şekilde, «**flexskill**» çalışanlara ihtiyaç duyuyoruz, yani yeni, çeşitli yetkinlik ve rollere hızlı şekilde adapte olabilen çalışanlara...

İK Bugün



İK'da uzmanlık takımları



Çoklu, uzmanlaşmış İK teknolojileri



Uzun dönemli kariyer arayışındaki çalışanlar ve dikey kariyer



Tanımlayıcı temel istatistik ile temel veri analitiği

İK Yarın



İK işin & iş fonksiyonlarının içerisinde yapılanıyor



Birbiriyle konuşan bulut İK çözümleri ve entegre çözümler



Çoklu kariyer beklentileri içindeki çalışanlar ve döngüsel kariyer

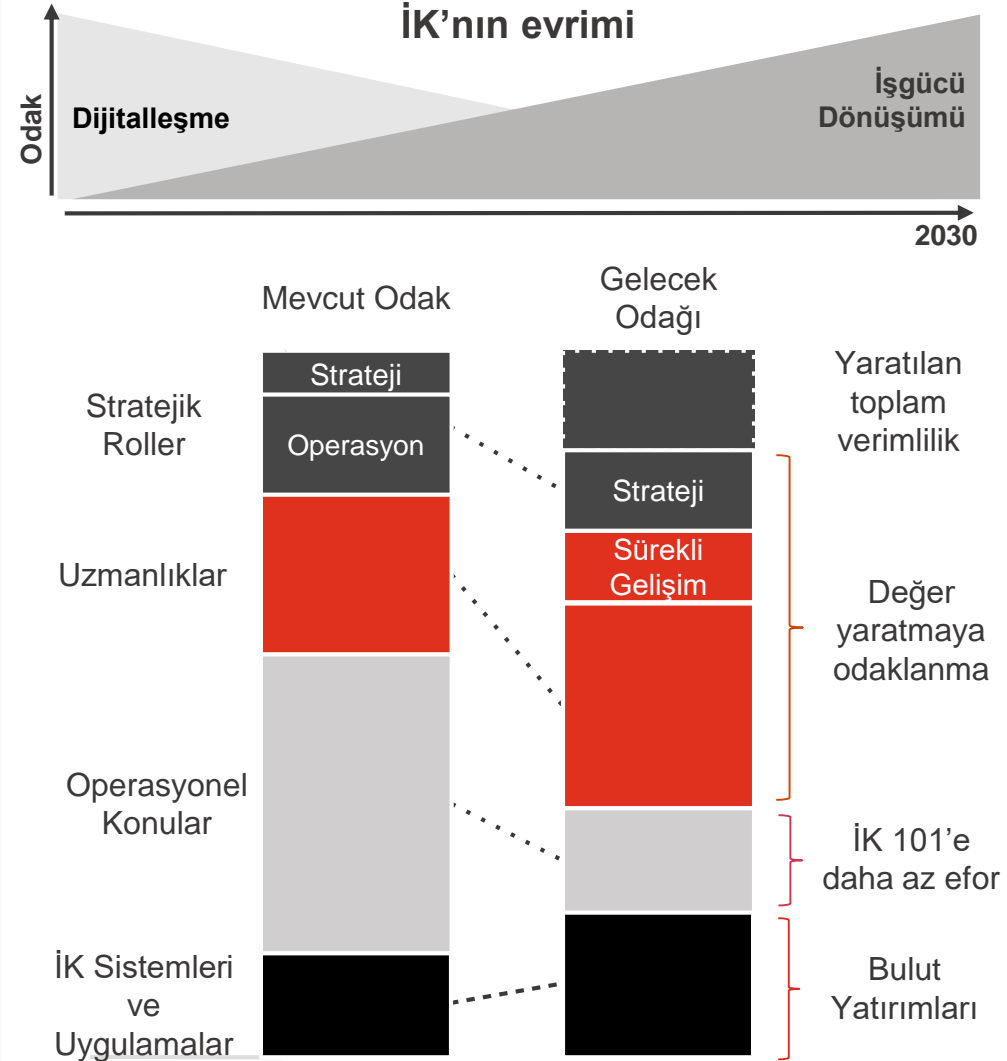


Öngörü ve senaryo modellemeye dayalı İK analitik ve istatistikleri

Geleceğin Organizasyonel Gelişimi

**İK Yönetim Modelinizi
geleceğe nasıl
hazırlıyorsunuz?**

Doğru bir strateji ve doğru insanlar ile, İK'nın gerçek bir değişim lideri olmasını sağlayarak, operasyonel mükemmelliği arttırmak, iş gücü dönüşümünü ve çalışan deneyimini yönetmek...



İK Profesyonelleri Yol Haritası



COVID-19 + Yeni Dünya. Yeni Beceriler.

COVID-19 sonrası için önde gelen kurumların kendilerine sorması gereken **altı temel soru**:

2. Çalışanlarımızda dijital becerilerine ne kadar yatırım yapıyoruz?

1. Stratejik İş gücü Planlama: İş nasıl ve nerede yapılacak?
(İnsanlar ve robotlar arasındaki denge?)

5. Liderlerimizi teknolojik gelişmelere nasıl adapte ediyoruz?

3. Gelişim programlarımız ne kadar etkili?

4. Eğitim ve Gelişim fonksiyonumuzun yapısını yeniden düşünmeli miyiz?

6. Krizden ve Belirsizlikten öğrendiklerimizi nasıl uyguluyoruz?

Atılabilecek Öncelikli Adımlar



İK'ı Yeniden Yapılandır

Mevcut **olgunluğu** değerlendir

Strateji ve yol haritası belirle

Süreçlerini **yalınlaştır** ve standartlaştır

Dijitalleş!



Çalışan Deneyimini Geliştir

Çalışan **deneyimini** anla

Süreçlerden ziyade **insan** merkezli ol

Kuruma ait bir **kültürün** olsun

Yöneticilerin İK rolünü zenginleştir



İşgücü Stratejini Oluştur

Değişen **çalışma** dinamiklerini anla

Gelecek yetkinlikleri ve teknolojileri oku

İşgücü planlaması yap

Yetenek yönetimini yeni bakış açısı ile değerlendir

19 Sonrası...

Geleceği
yeniden
keşfetmek

Teşekkürler

Ülker Day

25 Aralık 2020